



Wenn eine Persönliche Assistentin schwanger wird ...

... ist das ein freudiges Ereignis. Mutter und Kind unterliegen besonderen Schutzbestimmungen, die sich auch auf die Persönliche Assistenz auswirken. Mit diesem Infoblatt stellen wir Auftraggebern/innen und schwangeren Persönlichen Assistentinnen einige wichtige Informationen zur Verfügung.

Eine Schwangerschaft führt oft zu Einschränkungen in der Persönlichen Assistenz. Diese können für Auftraggeber/innen eine Umorganisation der Assistenzdienste und für Persönliche Assistentinnen im freien Dienstvertrag einen Einkommensverlust bedeuten, wenn sie noch keine Anwartschaft für eine Ausgleichszahlung haben. Deshalb ist eine gute gemeinsame Abklärung der Situation notwendig, um für beide die beste Lösung zu finden.

Arbeitsplatzüberprüfung (Evaluierung)

Sobald eine Persönliche Assistentin ihre Schwangerschaft bekannt gibt, muss ihre Arbeitsplatzsituation überprüft werden. Diese Evaluierungen führt die Pflegebegleitung durch. Die Persönliche Assistentin darf ab sofort keine Tätigkeiten mehr verrichten, die für sie oder das Kind schädlich sein können. Dabei wird unter anderem überprüft:

- Heben, Bewegen oder Befördern ohne mechanische Hilfsmittel (z.B. in der Grundversorgung, ...)
- Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Ausscheidungen, Blut, ...)
- Gefahr einer Nadelstichverletzung (z.B. bei Insulingaben)
- Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr (z.B. Benützung von Leitern, ...)
- Nichtraucherchutz (z.B. Assistenzdienste in Raucherhaushalten)

Eine schwangere Persönliche Assistentin muss eine Möglichkeit bekommen, sich hinzulegen und auszurufen. Diese Ruhezeiten sind nur von angestellten Persönlichen Assistentinnen als „sonstige Stunden“ verrechenbar.

Acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt besteht absolutes Beschäftigungsverbot! Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen auch auf einen früheren Zeitpunkt vorverlegt werden.

Urlaub

Angestellte Persönliche Assistentinnen sollten ihren Resturlaub bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes verbrauchen.

Arbeitszeitbegrenzung

Die gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzungen gelten derzeit nur für angestellte Persönliche Assistentinnen. Freie Dienstnehmerinnen sollten diese zum Schutz für sich und das Kind auch berücksichtigen.

- Verbot von Nachtarbeit ab 20:00 Uhr
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Verbot der Leistung von Überstunden

Beschäftigungsverbote und Arbeitszeitbegrenzungen können sich auf die bisher gewohnte Persönliche Assistenz auswirken. Die Auftraggeber/innen werden gebeten, den Arbeitsplatz für die schwangere Persönliche Assistentin zu erhalten und gegebenenfalls bestimmte Assistenzdienste und Dienstzeiten auf andere Persönliche Assistenten/innen zu verlagern.

Gehaltsfortzahlung

Wenn aufgrund der Arbeitszeitbegrenzung oder durch Beschäftigungsverbote Stunden nicht geleistet werden können, erhalten Persönliche Assistentinnen im freien Dienstvertrag eine Ausgleichszahlung, wenn sie die Anwartschaft erfüllen. Festangestellte Persönliche Assistentinnen erhalten eine Gehaltsfortzahlung.

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz schützt werdende Mütter vor existenziellen Notsituationen. Er gilt für angestellte Persönliche Assistentinnen, beginnt ab der Bekanntgabe der Schwangerschaft und besteht in der Regel bis vier Wochen nach dem Ende der Karenz- oder Elternteilzeit.

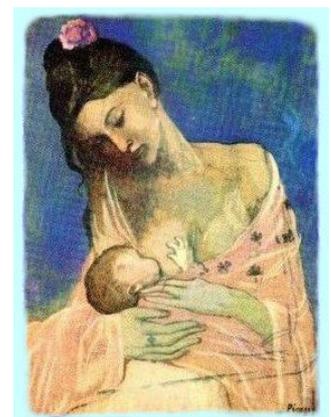
Die schwangere Persönliche Assistentin muss spätestens acht Wochen vor der Geburt ihre Arbeit einstellen und hat als Angestellte nach der Karenz- bzw. Elternteilzeit das Recht auf Rückkehr. Es ist deshalb wichtig, dass Auftraggeber/innen und ihre schwangeren Persönlichen Assistentinnen besprechen, wann eine Rückkehr geplant und ob sie bei dieser/diesem Auftraggeber/in möglich sein wird. Sinnvollerweise wird ein Übereinkommen im Kontrakt festgehalten.

Schwangere Persönliche Assistentinnen im freien Dienstvertrag haben das gleiche Schutzbedürfnis. Deshalb sollte auch bei ihnen eine mögliche Rückkehr bedacht werden.

Nach der Geburt

Wenn die Persönliche Assistentin noch während der Stillzeit wieder zu arbeiten begonnen hat, gelten ähnliche Beschäftigungsverbote, wie in der Schwangerschaft. Diese werden im Rahmen einer neuerlichen Evaluierung festgehalten. Auf Verlangen sind Stillpausen zu gewähren.

Bei der Dienstplanerstellung ist auf mögliche Unterbrechungen durch Stillzeiten zu achten. Stillpausen dauern die vorgegebene Wegzeit zur Persönlichen Assistentin nach Hause, dort 45 Minuten und dann noch diese Wegzeit zum/zur Auftraggeber/in zurück. Stillpausen können je nach Dauer des vereinbarten Assistenzdienstes ein- bis zweimal am Tag erfolgen oder einmal 90 Minuten plus vorgegebene Wegzeiten dauern.



Angestellte Persönliche Assistentinnen verrechnen Stillpausen als „sonstige“ Stunden und Wegzeiten inkl. km im Fahrtenbuch (ausgenommen Assistenzdienste unterwegs!).

→ Nähere Informationen erteilt die Pflegebegleitung bzw. die Personalabteilung.